

第1回 働き方改革実現会議
議事録

(開催要領)

1. 開催日時：平成28年9月27日（火）17:20～18:25
2. 場 所：官邸4階大会議室
3. 出席者：

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣・内閣府特命担当大臣 (経済財政政策)
	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣
	石井啓一	国土交通大臣
(有識者)		
	生稲晃子	女優
	岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	大村功作	全国中小企業団体中央会会長
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
	金丸恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループ CEO
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長
	榭原定征	日本経済団体連合会会長
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
	新屋和代	株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
	高橋 進	日本総合研究所理事長
	武田洋子	株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
	田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー
	樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
	水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
	三村明夫	日本商工会議所会頭

(議事次第)

1. 開 会
2. 有識者議員等からの発言
3. 内閣総理大臣挨拶
4. 閉 会

(説明資料)

- 資料 1 : 働き方改革実現会議の開催について
- 資料 2 : 働き方改革実現会議運営要領案
- 資料 3 : 働き方改革に関する総理発言・閣議決定
- 資料 4 : 田中 弘樹議員 提出資料
- 資料 5 : 白河 桃子議員 提出資料
- 資料 6 : 神津里季生議員 提出資料
- 資料 7 : 岡崎 瑞穂議員 提出資料
- 資料 8 : 三村 明夫議員 提出資料
- 資料 9 : 樋口 美雄議員 提出資料
- 資料 10 : 新屋 和代議員 提出資料
- 資料 11 : 水町勇一郎議員 提出資料

(概要)

○加藤働き方改革担当大臣 本日は、大変お忙しい中、それぞれの皆さん方には、時間を割いて御出席いただきまして、ありがとうございます。

第 1 回の「働き方改革実現会議」を開催させていただきたいと思っております。

働き方改革担当大臣をしております、加藤でございます。よろしくお願いいたします。

まず、お手元の資料でございますが、資料 1、趣旨でございます。本日、実現会議は、働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定に係る審議に資するために設置されたものでございます。2 つ目の構成であります、次をめぐっていただきまして、議長に安倍総理、塩崎大臣と私が議長代理、本日御参加いただいております民間の有識者の方々、関係大臣には、議員となっただいております。

議事要旨や議事録の公表など、今後の会議の運営につきましては、資料 2 に書いております。

この案ということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず、資料3でございますが、これは働き方改革に関する総理のこれまでの発言、閣議決定を抜き出したものでございますので、御参考にしていただければと思っております。

総理からは、今年度内を目途に働き方改革の具体的な実行計画を取りまとめること、その際には、働く人の立場・視点に立った改革とするよう御指示をいただいているところでございます。

今回は、初回でもございますので、有識者議員の皆さん全員から、今後、取り上げていくべきテーマなどについて、御意見・御提言をいただきたいと思っております。

恐縮ですが、1回の発言は2分半でございますので、よろしくお願い申し上げます。なお、順番は、右側の田中議員から順番に御指名させていただきますので、よろしくお願いいたしたいと思っております。

まず、田中議員、よろしくお願いいたします。

○田中氏 株式会社イトーヨーカ堂の田中でございます。本日は、よろしくお願いいたします。

本日は、弊社イトーヨーカ堂の「働き方」への取り組みについて、述べさせていただきます。

イトーヨーカ堂は、1920年、約100年前に創業し、流通業を営んでまいりました。これまでの私たちの「働き方」に関する取り組みは、「お客様のニーズ」をベースにしまして、「社員のニーズ」と「企業のニーズ」をマッチングしてきた、ということになると思っております。例えば、転勤範囲を選べる人事制度、育児、介護、病気等の社員が仕事とプライベートを両立できる制度、昇級や賞与といった賃金の基準が全て見える人事制度、などを導入してまいりました。

社員の80%以上にもなるパートタイマーの方々に長い間働いていただくことは、採用活動や教育といった企業の負担を減らすことになり、また、生産性の向上のためにも不可欠だと考えております。

私たちは、パートタイマーの方々に「働き方」のニーズを数多く聞いてきました。例えば、勤務地、曜日、時間帯などの物理的制約がある方はたくさんいらっしゃいますが、チームで楽しく働きたいであるとか、業務の負担が少ないといったことを望まれるなどの心理的な希望を持たれる方も多くいらっしゃいます。

私たちは、これまでの経験から、パートタイマーの中には、キャリアアップを希望して何事にもチャレンジする人がいる一方、管理業務とか業績といったものについての責任を非常に負担に感じる方々はかなり多く、いわゆる接客であるとか、サービス業務とか、そういったものにやりがいを感じる方が数多くいらっしゃる、といった理解をしております。

このような実情を踏まえていながら、我々は、すべての社員がやりがいを持って仕事ができる環境づくりを進めてきており、それが結果として、よりよい店舗づくりを目指すことができると考えております。

今回の「働き方改革」においては、「社員のニーズ」にかなった政府の政策の実現につながるよう、我々の経験とかノウハウ等々を御紹介させていただければと思っている所存でございます。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、金丸議員からお願いいたします。

○金丸氏 ありがとうございます。

5点、申し上げたいと思います。

1番目でございますが、新しい企業のビジネスモデルは、インターネットや技術革新により多様になってきております。そのため、時間と空間を超えた働き方が進展し、個々人のライフスタイル、ライフステージでさまざまなニーズが出てくるため、一律の規制は実態に合わないのではないかと考えております。個人の成長、付加価値生産性向上、経済成長をゴールとした、多様で柔軟な働き方を実現すべきだと考えます。

2つ目でございます。生産性向上は経営革新やビジネスモデル改革もセットであり、経営者はリスクを恐れず、果敢な戦略的投資をすべき。個人は、成長企業に身を置くことを心がけ、自身の稼ぎ方と働き方をセットで考えるべき。人材が成長分野でタイムリーに活躍できる仕組みや意識改革が必要だと思えます。

3番目でございます。イノベーションや経済を牽引するのは米国と中国の2強にますますなっていくと考えております。ITを積極的に活用する小国、台頭するアジア各国や新興国との競争はますます激化してまいります。産業・企業の新陳代謝とあわせて、日本が世界のどの国と競争し、個人も世界のどんな人と競争していくかの将来イメージを持つべきではないかと思えます。

4番目でございます。AIや技術革新も踏まえた議論をぜひお願いしたいと思えます。

最後でございます。多様な働き方を実現するためにも、昨年より国会提出中の労働基準法案の早期成立を願います。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 働き方改革は成長戦略の中核であるという観点から、7点申し上げたいと思います。資料はございません。

第1、働き方改革は成長戦略そのものだと思います。成長戦略の目的である潜在成長率を引き上げるためには、労働参加の拡大と生産性の引き上げに向けた取り組みが必要です。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金上昇・需要の拡大、成長の回復を期待できます。労働市場がタイト化している今こそ、働き方改革のチャンスでございます。

第2、労働参加の拡大については、一億総活躍プランを着実に実行するとともに、女性・若者が活躍しやすい環境の整備、高齢者の就業促進をさらに進めていく必要があります。さらに、外国人材の一層の受け入れ拡大に向けた枠組みも検討すべきだと思います。

第3に、賃金、最低賃金の引き上げを継続して行っていく必要があります。そのためにも、生産性の引き上げが不可欠であります。生産性の引き上げのためには、長時間労働の是正、柔軟な働き方の導入などを通じて賃金体系を見直すことはもとよりですが、付加価値生産性を引き上げる。そのために、人材育成、人材投資の拡大も不可欠です。

第4に、生産性引き上げは、労働強化とか、あるいは実質的な賃金の引き下げにつながるなどの懸念があります。これを払拭するためには、生産性向上の成果を働く側に賃上げや人的投資などの形できちんと還元していく仕組みが必要だと思います。春闘も同じ文脈で考えるべきではないかと思えます。

第5に、成長と分配の好循環を実現するために、非正規雇用、長期失業者などにも政策の光を当てることで、デフレで傷んだ中間層を厚くすることを目指すべきです。

第6、働き方改革の一環として、働く人の転職、再就職支援などの環境を整備することで、労働のモビリティを向上すべきだと思います。

最後に、働き方改革の効果を高めるためにも、労働市場以外の分野で改革を同時に進めることが不可欠だと思います。3点申し上げたいと思えます。第1が、企業部門の投資・事業機会の拡大と不採算部門の縮小。第2が、子育て世代重視、予防・健康重視の社会保障改革。第3が、格差を固定化させないための教育改革。こういったものを同時に進める必要があると思えます。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、武田議員からお願いいたします。

○武田氏 三菱総合研究所の武田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

意見を2点申し上げます。

第1に、成長と分配の好循環実現に向けた最優先課題として、賃金上昇の加速が必要であると考えます。

現在、企業収益は歴史的な高水準、雇用環境も完全雇用に近い状況まで改善しています。これらはアベノミクスの大きな成果と存じます。一方で、賃金の伸びに勢いが無いことも事実でございます。働く人々は、賃上げが持続し、将来の社会保障を懸念せずに、未来へ明るい展望が開けることを望んでいます。そのため、働き方改革は、マクロの所得水準の引き上げや社会保障制度の持続性の確保と整合的に実現する形を目指していくべきと考えております。

第2に、経済の成長力の引き上げを実現するためには、労働制度や慣行を時代の変化に見合ったものに変えていく必要がございます。

時代の変化として、例えば、AIやIoTなどの技術革新により、働く人に求められる役割やスキルが急速に変化しています。クリエイティブな仕事ができる人材、ビジョンを示し、課題を解決していくリーダーが、これまで以上に強く求められています。したがって、年功や雇用形態にかかわらず、成果や職務、職責に対し、報酬を支払う雇用システムへの進化が必要です。

また、こうした時代における雇用のセーフティーネットは、働く人自身がスキルを身につけ、再チャレンジすることが可能な労働市場の存在です。自分が得意とするスキルを見つけ、それを磨き、仕事をみつけていく。そのためには、転職者や一旦退職した方が復職する際に不利にならない制度、再チャレンジが可能な労働市場へと、日本の慣行を見直していく必要がございます。

以上、申し上げたような、年功や雇用形態にかかわらず、成果や職務、職責に対して報酬を支払うシステムや再チャレンジを可能とする社会へと変化を促すことができれば、正規と非正規間の不合理な待遇差がなくなり、皆が将来に希望を見出せるようになります。また、育児や介護、病気の治療に向き合う方々による多様な働き方が可能な社会になると考えます。

以上でございます。ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、白河議員からお願いいたします。

○白河氏 相模女子大客員教授、少子化ジャーナリストの白河桃子です。よろしくお願いいたします。

資料は、5とこのA3の「40社による労働時間革命宣言書」になっております。

この会議では、経営者、労働者だけではなく、ぜひ生活者の視点を広く持って議論していただければと思います。なぜなら「働き方改革」は「暮らし方改革」でもあるからです。

また、できない理由を挙げるのではなく、どうやったら現実が一步でも前に進むのか。そういった議論になることを期待しております。

一億総活躍国民会議から、36協定特別条項の上限規制を提言しております。

ニッポン一億総活躍プランで長時間労働是正が強く打ち出されたことを受け、

6月17日に緊急政策シンポジウムを開催いたしました。大和証券鈴木会長、カルビー松本会長、三越伊勢丹の大西社長、トップが登壇し、300席があつという間に満員になりました。当日は40社の企業が、社長名で、経営者としての取り組みはもちろん、「社会全体での脱長時間労働に賛成します！」と、労働時間革命宣言をしていただきました。宣言書をご覧ください。

次のページですが、ファザーリング・ジャパン、イクボス同盟などによる109社の企業アンケートでも、国に労働時間の全体的な抑制・旗振りを期待しますかという問いに「はい」が90%でした。1社ごとの取り組みは限界があるということです。青天井の残業に上限を入れることは、少子化対策、介護離職防止、女性の活躍、男性の家庭参加など、さまざまな改革をもたらすレバレッジポイントです。

少子化については、顕著です。5ページをごらんいただきますと、第1子のときに夫のサポートがゼロ時間の人は、その後、1割しか第2子が生まれていません。男性の働き方改革こそ、少子化対策の根幹です。女性活躍も、男性の家庭参画なくしてはなし得ません。

6ページ、7ページは、女性1,000人へのアンケートです。8割の女性が、第2子の出産のためには、社会全体、職場の長時間労働是正を望んでいます。理想の子供数は「3人以上」が34%ですが、なし得ている人はわずか5%しかいませんでした。

次のページは、若手、社会人、学生へのアンケートです。ブラック企業のイメージは、22時以降の帰宅と多くの若い方が答えていました。

11ページをおめぐりください。介護離職は、現在、10万人です。あと2年で団塊の世代が70代と介護リスクの高い年代に突入します。

介護、育児で制約人材だらけの社会になる前に、長時間労働前提の働き方を改めなければいけません。まさに一億総活躍のレバレッジポイントは、長時間労働にふたをすることです。ぜひ総理の強いリーダーシップのもと、法改正を、日本の労働時間に上限をお願いいたします。また、給付型奨学金の創設についても、よろしく願いいたします。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、神津議員、お願いいたします。

○神津氏 ありがとうございます。連合の神津でございます。

私たち連合は、かねてより目指すべき社会像として、「働くことを軸とする安心社会」を掲げ、幅広い分野での政策の提案と実現に取り組んでおります。

お手元の資料6の1ページ目を御参照いただければ、大変ありがたく存じます。

「働くことを軸とする安心社会」とは、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティーネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会を目指そうとするものであります。

そのもとで、「働き方改革」をめぐるっては、2ページ目に記載しておりますような、さまざまな足元の課題の克服が不可欠と考えます。具体的には、不安定雇用の増加、非正規雇用労働者の低処遇、職業能力開発機会の乏しさと格差、働きたくても働けない者の増加、長時間労働の常態化、取引慣行の問題、働き方に中立ではない税・社会保障制度などであります。大きな方向性について、議論を尽くして、社会的なコンセンサスをつくり上げていくことは極めて重要であると考えます。これらの問題につきましては、一人一人の生身の人間の一生や生き様に思いをはせながら、誰もがその能力を発揮して参加できる社会を実現していく。そのことこそが、経済の好循環にもつながる。その道筋を明らかにしていくことが求められていると考えます。

今後、本会議におきまして、3ページ目に掲げます政策項目に関して、適宜意見を申し述べてまいりたいと思います。

特に雇用、労働分野におきましては、4ページ目に記載しております雇用形態間における合理的理由のない処遇格差の禁止、均等待遇原則の法制化が必要であり、また、5ページ目にありますように、仕事と生活、地域社会、自己研さんなどの両立を可能にするために、全ての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制と勤務間インターバル規制の導入を実現すべきと考えます。

加えて、時間の関係もありますので9ページ目に飛びますが、格差の拡大を反転させ、経済の底上げを実現するためにも、製品やサービスの価値を適正に評価し、付加価値の適性な分配を図るための公正な取引慣行の推進や、サービスには適正な価格を負担するという社会全体の意識改革も極めて重要と考えます。

働く者一人一人が着実な展望と生活設計を持ち、社会全体が活力を持てるよう、働く者の立場から積極的に議論に参画してまいりたいと思います。

よろしく願いいたします。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、生稲議員からお願いいたします。

○生稲氏 初めまして。生稲晃子と申します。よろしく願いいたします。

私の経験が少しでもこの会議に役立てばと思っております。

私は、2011年に乳がんの告知を受けてから、2度の再発、再建も含めて5回の手術を受けました。当時、テレビの健康番組にレギュラー出演していました

ので、私のがんという病名が仕事に支障を来すかもしれないという懸念から、5年間、公表を控えていました。公表することで仕事を失うことが正直怖かったし、番組サイドへ迷惑をかけては申しわけないという思いがあったからです。ただ、がんになっても自分は生きている。働いている。子育てもしている。いっそ公表して、頑張っている姿を見てもらえばいいのではないかと自問自答する日々もありました。でも、イメージ優先の世界、やはり言えませんでした。

誰にも伝えていない中での治療や治療による副作用は、肉体的にも精神的にもつらいものがありました。放射線治療では、炎症により痛みとかゆみが続き、その症状は2年ほど消えませんでした。ホルモン治療は現在も進行中ですが、ホットフラッシュ、いわゆるのぼせや、鬱症状、倦怠感など、他人には理解してもらいにくい副作用もあり、人にわからない分、本人は余計につらいものがあるのです。また、服用している薬は、乳がんには効果がありますが、子宮体がんになるリスクが高いということで、自分の体に心配は尽きません。

特に2度目に再発したときは、最悪の結果も覚悟しなくてはいけないかもしれないという恐怖と不安でいっぱいでしたが、普通に、普通にと自分に言い聞かせて、仕事も子育てもしてきました。

現在、自分のキャリアを失うことを恐れて、がんになっても会社には報告せず、日々仕事と治療に耐えていらっしゃる方が非常に多いということを耳にしますし、会社に報告したある乳がん患者さんは「勤務先でがん患者は切り捨てられると感じた」と言っていました。

2人に1人ががんになると言われているこの日本でも、がんに対する偏見がまだまだ強いことを痛感している毎日です。

がんだけでなく、大病を患っても、元気に明るく仕事ができ、幸せに楽しく子育てができる国になっていることを願っています。

どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、榊原議員からお願いいたします。

○榊原氏 働き方改革は、安倍総理がおっしゃっておられるとおり、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジと考えます。私ども経済界といたしましても、積極的にこの改革に取り組んでまいりたいと考えております。

中でも、長時間労働は、労働生産性の低下、国民の健康、女性活躍、子育て・介護問題など、多くの社会問題をもたらす原因となっております。官民が一体となって、長時間労働の是正に向けて取り組む必要があると考えます。

経団連では、本年度を「働き方改革・休み方改革集中取組み年」と位置づけるとともに、日本商工会議所を含む経済4団体を初め、62の経済団体が参画して「経営トップによる働き方改革宣言」を採択するなど、経営トップの意識を

改革することで、長時間労働を前提とする日本の職場風土の改革に取り組んでおります。

また、短納期や小ロットの発注、あるいは、過度な仕様変更が中小下請企業の収益の圧迫要因となっていることに加えまして、長時間労働の原因にもなっている実態があります。こうしたことから、引き続き、中小企業の下請取引の適正化あるいは商慣行の見直しを、さまざまな機会を通じて会員企業に呼びかけてまいりたいと考えております。

政策面では、36協定の上限規制のあり方について、しっかりと議論をしていかなければなりません。その際、労働者の保護と事業活動の維持の両面から議論するとともに、決算や製品のモデルチェンジなど、時季的な変動があることや、研究・開発、自動車運転、医療・介護などの職種ごとに異なる要因にも留意した議論が必要と考えます。

また、御案内のとおり、中央官庁や公立学校の教員の長時間労働も指摘されております。働き方改革は、官民共通の課題であります。議論の対象を公務員まで広げることを提案したいと思っております。

一方、「同一労働同一賃金の実現」につきましては、経団連は7月に提言を取りまとめました。我が国の雇用慣行に十分留意しながら、不合理な待遇差を是正できるようしっかりと議論してまいりたいと思っております。ポイントは、非正規労働者の処遇改善であります。「正社員化」あるいは「時給単価の引上げ」などを含めて、非正規従業員の均等・均衡処遇の確保に向けて、今後とも積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

最後でございますが、先ほど金丸議員も言及されましたけれども、継続審議扱いになっている労基法の改正法案につきましては、本臨時国会での成立をお願いしたいと思います。

私からは、以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、岡崎議員からお願いいたします。

○岡崎氏 オーザックの岡崎でございます。よろしくお願いいたします。

弊社は、社員に働きやすい職場を提供して、一人一人が活躍できる会社づくりを進めているところです。

その取り組みの一つが長時間労働の抑制です。これから7つの取り組みを紹介いたします。

資料7の2枚目をごらんください。

まず、生産管理システムを導入することで、会社全体の仕事を見える化しました。製品ごとに製造時間や単価の実績値と予定値が一目でわかるようになり、実績値と予定値との間に差が生じているような場合、社員各自が、その理由を

分析し、差をなくすよう工夫ができるようになりました。

次に、多能工化の推進です。社員の自主的な多能工化の推進で、担当社員が不在の場合も担当外の社員が機械を操作できるため、年休も取得しやすくなりました。

次に、社員からの改善案を具体化していきました。例えば、機械の配置換えによって天井クレーンを利用する際の待ち時間を減らすこと、休憩時間を時差式にして、生産性を上げることなどです。

それから、雇用の増加により、ワークシェアが可能になりました。6年間で10名の社員を増やし、忙しい部署の1人当たりの仕事を軽減しました。

次に、24時間稼働の機械を導入いたしました。社員の労働時間以外の16時間を有効にするため、「ものづくり補助金」を活用させていただき、24時間稼働の機械を導入しました。この結果、労働時間とコストが削減できました。

次に、コミュニケーション費用の助成です。社内での仕事の効率化を図るためには、社員間のコミュニケーションが欠かせません。そのため、コミュニケーションをとるための食事会などの費用を助成しています。

最後に、完全下請部門の廃止です。完全下請部門は、親会社の要求を満たすために、納期、単価が自社で決められず、社員に負担がかかるため、廃止いたしました。

以上のようなことに取り組んでまいりました結果、生産性の向上とともに、6年間で1人当たりの月平均の所定時間外労働が8時間から2.9時間の、約3分の1に減らすことができました。

中小企業経営者は、「中小企業では無理」という言い訳をして、何もしていない企業がたくさんあります。中小企業経営者の意識改革の重要性も感じずにはいられません。前向きな中小企業経営者を増やしていくことに、弊社の取り組みが少しでもお役に立てれば幸いと思っております。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、三村議員からお願いいたします。

○三村氏 資料8をご覧いただきたいと思いますが、左に図表1がありますように、今年の春に実施した私どもの調査によりますと、55%の企業が人手不足と回答しております。

この割合は昨年度から5ポイント増加して、年々深刻化する人手不足の中で、「人材確保」が中小企業の最大の課題となっています。

労働力の減少という構造的な問題を抱える中、今後の経済規模の縮小を防ぐためには、「多様な人材の活躍推進」と「生産性向上」の両方に同時に取組んでいくしかないと思っております。

このような中、労働政策を中心に横断的なテーマを議論するこの実現会議が設置されたことは誠に時宜を得たものと考えています。働き方改革は、長年続いたわが国の労働慣行に切り込んでいく規制改革の中でも、難易度の高いものだと思っています。しかし、成長戦略の一丁目一番地です。安倍政権において、そこに着手する決断をされたこと、これに対しては敬意を表したいと思っております。

かつて高い失業率にあえいでいたドイツにおいてシュレーダー改革が成功した要因は、労働者の雇用改革に深く切り込んだことだったわけであります。政権が代わっても政策を一貫させるという粘り強い姿勢で、働きやすい環境を作り上げていったことによるものと認識しています。

この経験を踏まえると、官民ともに、先ずは「働き方改革に向けた取組みは、粘り強く、長期間かかっても成し遂げるもの」という覚悟を持つことが大切だと思います。要は、変えるべきものは変える「大胆さ」と、残すべきものは残すという「現実性」とをどうバランスさせるかが問われていると私は思います。

この会議を通じて、多様な働き手はその意欲・能力に応じて活躍できる体制が整備されるとともに、わが国の雇用の大宗を占める中小企業の活力が強化されて、生産性向上につながるということが重要であります。そのためには、例えば長時間労働、なぜそれが発生しているのかという現場の実態を踏まえた丁寧な議論のもとで各界と合意形成がなされることが不可欠だと考えます。

最後になりますが、資料図5、図7に記載のとおり、会員企業の60%で女性活躍推進が、70%で65歳超の継続雇用が行われています。また、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金の導入」についても意識調査をしています。次回以降の議論で、中小企業の実態や現場の声を踏まえて積極的に発言させていただきたいと思っております。今日は以上です。ありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料9に基づきまして、私が考えております、この会議において取り上げるべきテーマについて、申し上げたいと思っております。

これは一億総活躍国民会議の際にも申し上げましたが、今回、同一労働同一賃金、長時間労働是正など、これまで手をつけてこられなかったものに本格的に着手することになりました。総理が働き方の立場・視点を強調していることを高く評価したいと思っております。働く立場・視点の改革が企業の成長にもつながると議論していきたいと思っております。労使の代表者もこの会議には参画されていらっしゃると思いますので、具体的なあり方についてコンセンサスが得られるよう努力してまいりたいと思っております。

私としましては、今回の実現会議のテーマとしまして、長時間労働の是正に

関し、法執行の強化や好事例の普及などによる自主的な取り組みの促進、テレワークなど柔軟な働き方の普及などさまざまな取り組みを推進しつつ、36協定における時間外労働規制のあり方にも踏み込んで議論し、具体的なあり方についてコンセンサスが得られるよう議論してまいりたいと思っております。

また、同一労働同一賃金の実現につきましては、ガイドラインや法改正の具体的な内容にも踏み込んで議論し、コンセンサスを形成していきたい。さらに、最低賃金の引き上げや賃上げの推進についても議論したいと思っております。

さらに、女性・若者・高齢者の活躍促進も重要ですので、多様な選考・採用機会の提供や、働き方に中立な税・社会保障制度も議論していきたいと思えます。また、一億総活躍でも議論しました子育てや介護等と両立しやすい環境の整備、そして、育児・介護人材の確保などに加え、病気の治療と仕事の両立にも踏み込んでいきたいと思えます。

さらに、奨学金など格差を固定化させないための教育、雇用保険の活用も含めました人材育成の充実について議論したいと思っております。

最後でございますが、女性・高齢者などの活躍を促進し、少子化対策を充実させても労働力は日本では長期的に不足していくことが予想されます。移民政策とは誤解されないように、高度人材活用や、必要な分野の人材を中心に実習という形ではない受け入れについて、議論を進めていきたいと思っておりますし、今、それを議論をするべき、始めるべきときに至っているのではないかと考えております。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、新屋議員からお願いいたします。

○新屋氏 リそなホールディングスの新屋でございます。どこまでお役に立てるかわかりませんが、よろしくお願いいたします。

私どものりそなグループでは、りそな銀行・埼玉りそな銀行・近畿大阪銀行という3つの銀行を傘下に持つ金融グループでございます。3行合算の従業員数が約2万5,000人、そのうちの約4割を非正規雇用のパートナー社員が占めております。

2003年6月に、りそなショックと言われる経営危機を経まして、性別や年齢、職種等に関係なく、全ての従業員に活躍いただくというダイバーシティ・マネジメントの考え方が人事運営の中心となっております。お手元に資料もお配りさせていただいておりますけれども、私どもの現在の人事制度では、社員、スマート社員、パートナー社員という3つの職種に、共通の職務等級制度や人事評価制度を適用しております。仕事を基準に共通の物差しを設定いたしまして、フルタイム勤務が前提ではありますが、同一の職務等級であれば、時給換算で

基本給を同額としておりまして、これが弊社の考える同一労働同一賃金になります。

一方で、働き方によって責任や負担感の違い等もございますので、賞与や退職金、福利厚生等では、逆に差を設けております。違いがあるにもかかわらず、全ての処遇を同じにしてしまうと、かえって組織のバランスを崩してしまうのではないかと考えるからで、むしろ共通部分と差を設ける部分を設定した上で、登用制度や転換制度等で職種を変えていける仕組みを整備していくことが、従業員の納得感や働きがいにつながるのではないかと考えております。

こうした弊社の人事制度・人事運営等も、今後、御紹介させていただければと思っております。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、水町議員、お願いいたします。

○水町氏 労働法学の視点から、働き方改革のポイントについてお話しさせていただきます。

ヨーロッパ諸国と比較した日本の働き方の最大の問題は、いわゆる正社員・非正社員間の格差問題と、正社員の長時間労働問題の2点にあります。この2つの問題は相互に結びついたものとなっています。すなわち、日本では正社員・非正社員間の格差が大きいため、企業間競争が激しくなると、コストの安い非正社員の数がふえ、人数が減った正社員はより忙しくなる。そして、正社員が長時間労働を強いられていると、非正社員はあんな正社員にはなりたくない、正社員はこんなに働いているのだから、非正社員と格差があるのは当然だと思うようになって、格差問題は一向に改善しない。このように、この2つの問題は相互に絡み合っ、負の連鎖をもたらしている状況にあります。日本の働き方を変えていくためには、この2つの問題に同時に対策を講じていく必要があります。

これらのうち、格差問題の是正に当たっては、同一労働同一賃金原則を実現するための法律改正と、ガイドラインの策定をすることが考えられます。ここでのポイントは、第1に、企業が非正社員の職務を正社員と異なるものとする、いわゆる「職務分離」などの対応をとることによって、このルールの適用を免れることができないようにすること。第2に、長期雇用・安定雇用による幅が広く深みのある技能、いわゆる「熟練」の形成という日本企業の強みと共存できるルールとすること。この2点を可能とする「包括性」と「柔軟性」のあるルールづくりをしていくことが重要なポイントになります。

また、長時間労働の是正に当たっては、法律上、労働時間の上限時間を設定することが考えられます。そこでは、これまでの36協定や特別条項規制の複

雑さとは対照的に、働く人にもわかりやすいシンプルな法規制にしつつ、法違反に対する監督体制の整備・強化を図ることがポイントになります。また、この労働時間の上限規制と並行して、より短い労働時間で多様な働き方を実現している企業には、女性活躍推進法の認定マーク、データベースによる企業情報の見える化、公共調達における優遇などの手法を活用した支援を進めていくことによって、働き方の選択肢をより広げていくことも政策的に重要になります。

さらに、1つの企業や産業という枠を超えて、労働市場全体として雇用の安定、生産性の向上を図っていくために、働く人の立場に立って、生産性の高い産業への再就職・転職支援を行っていくなど、労働市場や社会制度全体として整合性のとれた形で総合的・一体的に改革を進めていくことが、働き方改革全体を通じた鍵になるように思います。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、大村議員、お願いいたします。

○大村氏 全国中小企業団体中央会の大村です。

補正予算でものづくり補助金の継続を実現していただき、まことにありがとうございました。

安倍内閣の最優先課題は経済であり、今回の実現会議の目的は、多様な働き方の実現を通して、成長の分配の好循環をもたらすことを目指すものと理解しております。

これまで、中小企業は、経営者と従業員の距離が近く、柔軟な雇用の受け皿として多様な働き方の実現に努めてまいりました。

全国の中小企業からは、働き方改革の検討に当たっては、一口に中小企業と言っても、経営実態は業種・業態・規模ごとに状況が大きく異なることから、まずは実態を十分に把握し、人的な面、資金の面、管理業務負担の面から議論を尽くしていただきたいとの声が上がっております。

とりわけ、長時間労働については、余裕のない納期や工期での発注など、自社だけでは解決できない点もあるので、引き続き、この問題の背景にある発注側との下請取引条件にもしっかりと踏み込んで、是正を図っていただきたいと考えております。

中小企業にとって一番重要な資源は人です。高齢者も、非正規労働者も、中小企業にとっては大切な宝です。働き方改革は、現場で働く人、一人一人の能力が向上することと相まって、真に日本経済の底上げにつながるものだと思います。中央会においては、組合組織を通じて中小企業の従業員の教育に取り組みますが、国においても、働く人の教育や人材育成、中小企業が有能な人材を確保しやすい環境整備に、今まで以上に力を入れていただきたいと思います。

中小企業は、既に、人手不足、賃上げ、社会保険料などの負担増に直面しています。働き方改革も、今後、何らかの負担増になる可能性があるものと思います。

中小企業が自助努力によって生産性向上に努めることはもちろんですが、費用の増加分をしっかりと吸収できるような施策を講じていただくとともに、柔軟な雇用の受け皿として中小企業の長所をしっかりと守っていただくよう、お願いしたいと思います。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

最後になりましたが、岩村議員からお願いいたします。

○岩村氏 東京大学で社会保障法・労働法を担当しております、岩村と申します。

資料は特にございません。

働き方改革の主要なテーマは、総理のこれまでの御発言を拝見させていただきますと、同一労働同一賃金と長時間労働の抑制とになると思われれます。今日は初回でございますので、私の視点で見て重要と思われることを3点申し上げさせていただきますと思います。

第1に、大切なのは、同一労働同一賃金と長時間労働の抑制とが、この働き方改革の枠組みの中で並行的に行われますと、その結果としてどのような働き方の社会が実現するののかということ、大きな利害関係を持つ労働者とその御家族の方々、そして、企業の皆様にお示しすることだろうと思っております。同一労働同一賃金も、長時間労働の抑制というの、個々の労働者の方々の行動や労働組合の活動に、それぞれ所与の条件の下で一定の変化を引き起こすことになりましょうし、個々の企業や各産業におきましても、それぞれの所与の条件のもとで、賃金政策や勤務編成などを変えることになろうかと思っております。どのような行動の変化が起きるのか。それによってどのような働き方の社会ができるのかということの見通しを、労働者とその御家族の皆さん、労働組合、企業にお示しし、議論していただくことが肝要だと考えております。

第2に、労働政策・労働立法は、これまで、審議会の場で、労使が一種の中央労使交渉のようなものを行い、その交渉の中で労使が時として激しい議論を戦わせて、その結果としての妥結内容をもとに組み上げてきたと思っております。このように、企業や産業における雇用、労働の現場をよく知る労使の交渉を経て、政策立案や立法が行われることによりまして、大きな混乱を引き起こすことなく、安定的かつ実効性のある政策遂行や立法が実現してきたと私は考えております。働き方改革も、混乱なしに現場で受け入れられる改革とするためには、労使の意見を十分に聞くことが大事であると考えております。改革を

実際に個々の企業に導入していくに当たりまして、企業レベルの労使がきちんと話し合うことがとても大切だと思います。

最後に、第3でありますけれども、働き方は、労働政策・労働立法や企業の雇用政策・賃金政策などのみで決まっているわけではありません。所得税制や社会保障制度が企業や労働者の方々の行動に大きな影響を及ぼしておりますので、これらも視野に入れた議論をこの会議でしていただくことが必要と考えております。

以上でございます。どうもありがとうございました。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

大変御協力いただきまして、予定の時間で進んでおりますけれども、何か特にこれをつけ加えたいという方がいらっしゃれば。

よろしいでしょうか。

それでは、政府側からも発言をいただきたいと思っております。あらかじめ登録をさせていただいておりますので、順番に指名をさせていただきたいと思っております。

まず、塩崎厚生労働大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 ありがとうございます。

今、お話しいただきましたように、「働き方」は「暮らし方」を決め、個人や家庭にとって極めて大事な問題だと思います。そして、「暮らし」とは「経済」そのものであって、「働き方改革」は「暮らしの活性化」と「経済全体や働く場全体の活性化」をもたらすものであるべきだと思っております。

一人ひとりのニーズに合った、納得のいく働き方を実現することこそが重要であって、同時に、そのことが日本経済全体の成長実現と働く企業全体の活力、生産性や収益力の向上、賃金の上昇にもつながることを絶えず確認することが必要だと思っております。それらの実現こそが「成長と分配の好循環」をもたらす、アベノミクスのエンジンとなるのではないかと思います。

我が国の文化を変え、総理がおっしゃっておりますように、「非正規」という言葉をなくすとともに、意に反した長時間労働も根絶すべきと思っております。深刻な人口問題に直面する日本が、AIなど技術革新を最大限活用し、世界の先陣を切って、社会保障を含む成功モデルを新たに創出しようとしている今、働き方改革はイノベーション革命と並んで達成すべき最大の課題の一つだと思っております。

日本が世界に開かれた国を目指して、世界の有為な人材に来ていただくためにも、どのような職業にあっても職務などに関し、世界に通用する「フェアな評価」ができる国にならなければなりません。同時に、実効ある監督によってルールが守られることも重要であって、これらによって初めて我が国は頑張る

人にインセンティブが働いて、活力に満ちたフェアな国となると思っております。

厚生労働大臣として、加藤担当大臣と緊密に連携をしながら、ともに年度内の「働き方改革実行計画」の取りまとめに向けて、全力投球したいと思います。

以上でございます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、世耕経産大臣、お願いいたします。

○世耕経済産業大臣 実際に働く場所である「企業」が変わらないと、働き方改革は実現できません。「働く人 対 企業」の対立構図ではだめで、一律機械的な規制強化ではなく、働き手と企業がともに納得できる働き方改革で、「生産性の向上」や「産業競争力の強化」を実現すべきだと思います。

私自身、先進的な経営トップやベンチャー経営者からも話を聞いていますが、フリーランスや兼業・副業、出戻りなどの柔軟な働き方、人口知能やIoTなどの最先端分野に対応できる人材育成、産業構造の転換に対応した転職・再就職支援、など、政府が考えるよりも多様化し、先を見据えて取り組んでいる印象を持ちました。

経済産業省として、中小企業やスタートアップを含む産業界の実態をしっかり把握するとともに、経営トップにリーダーシップを発揮するよう促しし、「成長と分配の好循環」につながるよう、働き方改革に貢献してまいりたいと思います。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

続いて、石井国交大臣、お願いいたします。

○石井国土交通大臣 国土交通省が所管いたしますトラック運送業や建設業などは、社会・経済の根幹を支える産業である一方で、長時間労働や低い賃金水準の是正といった課題を抱えております。将来の担い手を確保する観点からも、働き方改革は待ったなしの課題であります。

国土交通省では、トラック運送におきまして、荷主と連携した荷待ち時間の削減、また、建設現場におけるICTの導入、適正な賃金水準の確保など、働き方改革に既に着手をしておりますが、より多くの国民に、働きがいのある魅力的な職場と感じてもらうことができるよう、引き続き、積極的に取り組んでまいります。

以上であります。

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、松野大臣、お願いいたします。

○松野文部科学大臣 働き方改革の実現に向けては、若者や、子育て中の女性、年長フリーター、失業中の方も希望を持てることが重要です。そのために、誰

もが柔軟に学び直すことで、キャリアチェンジや雇用の変化に対応できる体制を整備することが必要です。

このため、文部科学省では、関係省庁と連携しつつ、学び直しを促進するため、大学や専門学校等における社会人受け入れ体制の拡充、職業教育・キャリア教育の充実等を推進してまいります。

また、格差を固定化させない教育の推進、人生の充実と生産性の向上につながる文化、スポーツの振興に取り組めます。

さらに、研究者がイノベーションを生み出しやすい環境の整備についても、働き方改革の観点から取り組んでまいります。

以上です。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

ほかの大臣から、何か御発言はございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、最後に、安倍総理大臣から御発言をいただきたいと思いますが、プレスが入りますので、ちょっとお待ちください。

(報道関係者入室)

○加藤働き方改革担当大臣 それでは、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 いよいよ、働き方改革実現会議がスタートしました。

先週、ニューヨークにおきまして金融界、そしてまたビジネス関係者の皆様の前で講演をして、また対話をする機会があったわけではありますが、日本が「働き方改革」を進めていくということに対して、大変な関心が集まると同時に、果たしてできるのか、「働き方改革」は、まさに日本の企業文化そのものであり、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方に根付いたものと言ってもいいのだらうと思います。様々なことが、例えば長時間労働についても、長時間労働の上に成り立って、様々な商慣行があり、労働慣行もできているものを果たして変えていくことができるのかという雰囲気を感じ取ったわけではありますが、私はその際、「腕まくりをして、この課題に取り組んでいく」と申し上げたわけでもございまして、「働き方改革」は、第三の矢、構造改革の柱となる改革であります。大切なことは、スピードと実行であります。もはや、先送りは許されないわけでありまして、多くの人が「働き方改革」を進めていくということは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、あるいは生産性にとってもいいと思いつながらできなかったわけではありますが、いまこそ我々は必ずやり遂げるという強い意志を持って取り組んでいかなければならない、こう決意をしております。

働き方改革に必要な法律、政策が何か、そして今年度内に具体的な実行計画を取りまとめた上で、スピード感をもって国会に関連法案を提出をする考えで

あります。

「働き方改革」のポイントは、働く方に、より良い将来の展望を持っていただくことでもあります。同一労働同一賃金を実現し、正規と非正規の労働者の格差を埋め、若者が将来に明るい希望が持てるようにしなければなりません。中間層が厚みを増し、より多く消費をし、より多くの方が家族を持てるようにしなければなりません。そうなれば、日本の出生率は改善していくわけでありませ

長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性、高齢者も、仕事に就きやすくなります。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性が向上していきます。働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段であると思います。働き方改革は、社会問題であるだけでなく、経済問題でもあります。我々は労働参加率を上昇させなければなりません。そして賃金を上昇させなければなりません。

働き方改革のテーマは、同一労働同一賃金と36（サブロク）協定の在り方だけではありません。高い問題意識で取り組む必要があります。ロボットからビッグデータ、AIまで、デジタル技術の活用が進む中で、働き方も間違いなく変わってきます。本日の有識者の皆様の御意見も踏まえて、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げていきたいと考えます。

1 番目に、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。

2 番目に、賃金引き上げと労働生産性の向上。

3 番目に、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。

4 番目に、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。

5 番目に、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。

6 番目に、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。

7 番目に、高齢者の就業促進。

8 番目に、病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。

9 番目に、外国人材の受入れの問題。

有識者の議員の皆様には、豊富な経験とアイデアに基づいた、積極的な御提言をいただけることを期待をしております。どうぞ皆様、よろしくお願いを申し上げます。

○加藤働き方改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、プレスの方の御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○加藤働き方改革担当大臣 皆さん方には、こうした遅い時間にもかかわらず、

御議論におつき合いいただきまして、ありがとうございました。

次回以降の予定につきましては、事務局から連絡をさせていただきたいと思
います。

また、本日の会議の概要につきましては、私から記者に説明することとして
おります。

お帰りになりますと、記者の皆さんが皆さん方からいろいろとお聞きになる
と思いますけれども、御自身の発言については、どうぞ対外的にお話しただ
きたいと思いますが、それ以外については、御遠慮いただければと思ってお
ります。

なお、議事録につきましては、それぞれの皆さんの発言部分についてチェッ
クをしていただいて、その上で公表するという運びになりますので、その点に
ついてはよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、以上をもちまして、会議は終わらせていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。